 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO CONTROL POLÍTICO	CÓDIGO: CTP-FO-004
	PRESENTACIÓN PROPOSICIONES	VERSIÓN: 01
		FECHA: 14-Nov-2019

PROPOSICIÓN No. 1147 DE 2025
11 de septiembre de 2025

CONCEJO DE BOGOTÁ 11-09-2025 06:53:44
 Al Contestar Cite Este Nr.:2025IE16873 O 1 Fol:1 Anex:0
 ORIGEN: 453 OFICINA 453/ARAQUE MEJIA JESUS DAVID
 DESTINO: SECRETARIA GENERAL/VIZCAINO SOLANO LUZ ANGELICA
 ASUNTO: RADICACION PROPOSICION SEPTIEMBRE 2025
 OBS: ---


Aprobada en: PLENARIA

Tema: ACOSO Y MALTRATO LABORAL EN LAS ENTIDADES DEL DISTRITO CAPITAL.

Facultades: Las establecidas en la Constitución y la ley y demás normas concordantes, particularmente las consagradas en el artículo 12 del Decreto Ley 1421 de 1993, el artículo 40 de la Ley 152 de 1994 y el artículo 14 del Acuerdo 12 de 1994.

Citados: Secretarios(as) de Despacho, Directores(as) de Departamentos Administrativos, Directores(as) y Gerentes de Unidades Administrativas y de Establecimientos Públicos, Empresas Industriales y Comerciales del Estado, Empresas de Servicios Públicos Domiciliarios Oficiales y Mixtas, Sociedades de Economía Mixta, Alcaldías Locales, Entes Universitarios Autónomos y Órganos de Control.

Tales como: Secretaría Distrital de Gobierno y los representantes legales de los 20 Fondos de Desarrollo Local, Secretaría Distrital de Hacienda, Secretaría Distrital de Planeación, Secretaría Distrital de Desarrollo económico, Secretaría de Educación Distrital, Secretaría Distrital de Salud, Secretaría Distrital de Integración Social, Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte, Secretaría Distrital de Ambiente, Secretaría Distrital de Movilidad, Secretaría Distrital de Hábitat, Secretaría Distrital de la Mujer, Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, Secretaría Jurídica Distrital, Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD), Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público (DADEP), Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal (IDPAC), Instituto para la Economía Social (IPES), Instituto Distrital de Turismo (IDT), Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud (IDIPRON), Instituto Distrital de recreación y Deporte (IDRD), Instituto Distrital de Patrimonio Cultural (IDPC), Instituto Distrital de las Artes (IDARTES), Jardín Botánico de Bogotá, Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático (IDIGER), Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal (IDPYBA), Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial (UAERMV), Instituto de Desarrollo Urbano (IDU), Empresa de Transporte del Tercer Milenio TransMilenio S.A., Terminal de Transporte S.A., Empresa Metro de Bogotá S.A., Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos (UAESP), Caja de Vivienda Popular (CVP), Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. (RENOBO), Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Bogotá (EAAB-ESP), Empresa de Telecomunicaciones de Bogotá S.A. ESP (ETB), Fundación Gilberto Alzate Avendaño (FUGA), Orquesta Filarmónica de Bogotá, Instituto Distrital de Ciencia,

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO CONTROL POLÍTICO	CÓDIGO: CTP-FO-004
	PRESENTACIÓN PROPOSICIONES	VERSIÓN: 01
		FECHA: 14-Nov-2019

Biotecnología e Innovación en Salud (IDCBIS), Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico (IDEP), Corporación para el Desarrollo y la Productividad Bogotá Región (Invest in Bogotá), Empresa de Energía de Bogotá S.A. ESP, Capital Salud EPS-SAS, Canal Capital, Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Personería de Bogotá, Veeduría Distrital y Contraloría de Bogotá.


CUESTIONARIO:

Diagnóstico y caracterización

1. ¿Cuenta su entidad con un diagnóstico actualizado sobre conductas constitutivas de acoso laboral descritas en el artículo 2° de la Ley 1010 de 2006, tales como de maltrato, discriminación, persecución, entorpecimiento, inequidad y desprotección, así como aquellas que constituyan acoso sexual en el ámbito laboral según lo previsto en la Ley 2365 de 2024 o violencia por razón de género contempladas en la Ley 1257 de 2008, que se haya presentado dentro de sus dependencias?
2. ¿Qué información tienen sobre la recurrencia de estos casos en relación con el nivel directivo, coordinador y asesor de la jerarquía de sus entidades?
3. ¿Qué factores han identificado como más frecuentes en las situaciones reportadas (agresiones verbales o físicas, descalificaciones constantes, cambios constantes de condiciones de trabajo, cargas excesivas, comunicaciones fuera de horario, desplazamientos no previstos, trato diferenciado respecto a los demás trabajadores y funcionarios, obstaculizaciones o agravamientos del desarrollo de la labor, trato diferenciado, hostigamiento directo, actitudes misóginas, asignación de horarios excesivos, denegación sistémica de condiciones mínimas de protección y seguridad, entre otros tipificados en la Ley)?

Casos reportados

4. Sírvase informar si se han presentado casos de acoso, maltrato laboral, misoginia o violencia de género desde el año 2023 a la fecha. En caso afirmativo, discriminar la información en una tabla de Excel editable que incluya: número total de denuncias recibidas, número de casos con trámite concluido y número de casos en curso.
5. ¿Qué tipo de conducta tipificada en las Leyes 1010 de 2006, 1257 de 2008 y 2365 de 2024 se ha reportado con mayor frecuencia en su entidad? Sírvase desagregar

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO CONTROL POLÍTICO	CÓDIGO: CTP-FO-004
	PRESENTACIÓN PROPOSICIONES	VERSIÓN: 01
		FECHA: 14-Nov-2019

la información en una tabla de Excel editable con tipo de caso y (cantidad de casos relacionados, con las siguientes conductas:


- i) Maltrato laboral
- ii) Persecución laboral
- ii) Discriminación laboral
- iii) Entorpecimiento laboral
- iv) Inequidad laboral.
- v) Desprotección laboral
- vi) Actos de violencia contra la mujer (art.2° Ley 1257 de 2008)
- vii) Actos de acoso sexual en el ámbito laboral (artículo 2 Ley 2364 de 2024)
- vii) quejas disciplinarias relacionadas a acoso laboral del numeral 5 del artículo 53 de la Ley 1952 de 2019.

6. De los casos tramitados en los últimos años, ¿cuántos han derivado en medidas preventivas, correctivas, sanciones disciplinarias o investigaciones penales? Sírvase especificar el tipo de medida adoptada.
7. ¿Ha identificado su entidad reincidencias o patrones en las denuncias presentadas (por ejemplo, repetición de conductas, áreas con mayor recurrencia, perfiles de denunciados)? En caso afirmativo, descríbalos.

Canales de denuncia y protocolos

8. Sírvase indicar de manera detallada, ¿cuáles son los canales habilitados en la entidad para la recepción de denuncias por acoso, maltrato laboral, misoginia o violencia basada en género?
9. ¿Existe un protocolo diferenciado para la recepción de denuncias cuando el presunto agresor es un directivo o superior jerárquico? En caso afirmativo, descríballo detalladamente.
10. Sírvase indicar, ¿qué instancia o instancias internas tramitan las denuncias por acoso laboral y por quiénes están conformadas?
11. Sírvase informar, ¿qué instancia o dependencia tramita las reclamaciones, quejas o denuncias formuladas conductas constitutivas de acoso sexual en el ámbito laboral previstas en la Ley 2365 de 2024?
12. Sírvase informar si en el reglamento interno de trabajo de la entidad se han establecido mecanismos confidenciales y conciliatorios para atender las

11 de septiembre de 2025

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO CONTROL POLÍTICO	CÓDIGO: CTP-FO-004
	PRESENTACIÓN PROPOSICIONES	VERSIÓN: 01
		FECHA: 14-Nov-2019

reclamaciones, quejas y denuncias de actos constitutivos de acoso de conformidad con la Resolución No. 2646 de 2008.


13. La entidad ha dispuesto de protocolos especiales para casos de violencia basada en género (VBG)
14. ¿Cómo se comunica y socializa a los funcionarios y contratistas la existencia de estos canales y protocolos de denuncia?

Protección de la persona denunciante

15. ¿La entidad cuenta con medidas específicas para garantizar la reserva de la identidad de la persona denunciante? En caso afirmativo, descríbalas detalladamente (por ejemplo: protocolo de reserva en el reglamento del Comité de Convivencia, codificación de documentos, separación física o funcional del presunto agresor, entre otras).
16. ¿La entidad aplica protocolos de protección de datos personales conforme a la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013? En caso afirmativo, ¿qué mecanismo interno existe para garantizar su cumplimiento?
17. ¿La entidad contempla medidas para prevenir represalias laborales contra la persona denunciante, tales como aplicación del fuero de estabilidad de seis meses, traslados a otras dependencias, aplicación de protocolos de atención psicológica con la ARL, intervención de instituciones de conciliación? En caso afirmativo, descríbalas detalladamente.
18. ¿Frente a cuantas quejas o denuncias formuladas se ha dispuesto la remisión inmediata a la Procuraduría General de la Nación o la Personería Distrital para llevar a cabo el control preferente?
19. ¿Qué medidas de protección inmediata se activan mientras avanza el proceso investigativo?

Comité de Convivencia Laboral

20. ¿La entidad ha conformado formalmente su Comité de Convivencia Laboral, conforme a lo establecido en la Resolución 3461 de 2025 (antes Resoluciones 652 y 1356 de 2012) del Ministerio del Trabajo? En caso afirmativo, sírvase desagregar la información por: fecha de conformación, acto administrativo que lo formaliza, número de integrantes actuales, frecuencia de reuniones y si se encuentra vigente y operativo. En caso negativo, indique las razones.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO CONTROL POLÍTICO	CÓDIGO: CTP-FO-004
	PRESENTACIÓN PROPOSICIONES	VERSIÓN: 01
		FECHA: 14-Nov-2019


21. ¿El Comité de Convivencia Laboral cuenta con reglamento interno que incluya cláusulas de confidencialidad y protocolos para el manejo reservado de información sensible?
22. ¿El Comité elabora informes trimestrales y anuales con estadísticas, seguimiento de casos y recomendaciones, presentados ante la alta dirección y organismos de control?

Encuestas y consultas internas

23. ¿Cada cuánto realiza su entidad encuestas de clima laboral o consultas internas para identificar posibles casos de maltrato, discriminación, persecución, entorpecimiento, inequidad y desprotección, así como aquellas que constituyan acoso sexual en el ámbito laboral según lo previsto en la Ley 2365 de 2024 o violencia por razón de género contempladas en la Ley 1257 de 2008, en especial relacionados con directivos? En caso de no realizarlas, ¿Qué mecanismo implementa para diagnosticar y prevenir la comisión de estas conductas?
24. ¿Qué resultados han arrojado las encuestas o consultas más recientes frente a la percepción de acoso, maltrato, discriminación o violencia contra la mujer o sobrecarga laboral?

Prevención y formación institucional


25. ¿La entidad cuenta con un protocolo institucional para la prevención del acoso laboral? En caso afirmativo, indique el acto administrativo que lo adopta.
26. ¿La entidad realiza capacitaciones periódicas sobre convivencia laboral, prevención del acoso y derechos laborales conforme a la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 3461 de 2025? Sírvase desagregar la información en una tabla de Excel editable que indique: tipo de capacitación, modalidad, fecha de realización, número de funcionarios capacitados y dependencia responsable.
27. ¿Se han implementado campañas de sensibilización sobre acoso laboral desde el año 2023 a la fecha? En caso afirmativo, descríbalas detalladamente e indique su nivel de impacto.
28. ¿Qué acciones se han implementado para prevenir agresiones verbales o físicas, descalificaciones constantes, cambios constantes de condiciones de trabajo, cargas excesivas, comunicaciones fuera de horario, desplazamientos no previstos, obstaculizaciones o agravamientos del desarrollo de la labor, trato diferenciado,

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO CONTROL POLÍTICO	CÓDIGO: CTP-FO-004
	PRESENTACIÓN PROPOSICIONES	VERSIÓN: 01
		FECHA: 14-Nov-2019

hostigamiento directo, actitudes misóginas, asignación de horarios excesivos, denegación sistémica de condiciones mínimas de protección y seguridad en los equipos de trabajo?

Enfoques diferenciales, violencia y discriminación basada en género

29. ¿Las acciones de prevención del acoso laboral en la entidad incluyen enfoques diferenciales e interseccionales, especialmente en relación con género, orientación sexual, etnia, discapacidad o condición socioeconómica? En caso afirmativo, descríbalas.
30. ¿Qué diagnósticos ha realizado su entidad sobre prácticas, discriminación o violencia basada en género dentro del entorno laboral?
31. ¿Existen denuncias en su entidad relacionadas con comportamientos sexistas, comentarios ofensivos o prácticas que menoscaben a las mujeres en razón de su género? ¿Cuántas en los últimos cinco años?
32. ¿La entidad ha implementado en la formación y capacitación de sus funcionarios programas de formación para la adecuada prevención, protección y atención a las mujeres?
33. ¿Qué protocolos específicos existen para la prevención, detección y atención de situación de acoso, agresión sexual o cualquier otro tipo de violencia contra las mujeres?
34. ¿Qué protocolos específicos existen para la atención de denuncias de discriminación por género o violencia basada en género, además de los de acoso laboral en general?
35. ¿Qué capacitaciones o procesos de sensibilización se han dirigido a los directivos y mandos medios frente a la discriminación y violencia de género en el trabajo?
36. ¿La entidad articula sus acciones preventivas con la Secretaría Distrital de la Mujer u otros entes competentes para la prevención, protección y atención de las mujeres?
37. ¿Se han identificado patrones de acoso o maltrato que afecten de forma desproporcionada a mujeres u otros grupos poblacionales de especial protección? En caso afirmativo, indíquelos y señale las medidas adoptadas.
38. ¿Qué apoyo psicosocial y jurídico específico se ofrece a las mujeres que denuncian situaciones de acoso laboral con componente de discriminación o violencia de género?

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO CONTROL POLÍTICO	CÓDIGO: CTP-FO-004
	PRESENTACIÓN PROPOSICIONES	VERSIÓN: 01
		FECHA: 14-Nov-2019

Manejo institucional de la revictimización

39. En los casos en que se identifique revictimización de la persona denunciante, ¿la entidad contempla medidas correctivas como reubicación laboral, acompañamiento psicosocial o activación de rutas externas (Procuraduría, Personería)?
40. En el desarrollo del procedimiento preventivo adelantado ante el Comité de Convivencia Laboral, ¿se cumple el término perentorio de 65 días calendario para resolución de quejas de acoso laboral? De no ser así, indique cuantos procedimientos han tenido un trámite extendido y las razones del mismo.
41. ¿Qué acciones realiza la entidad para garantizar que los procesos internos de investigación, conciliación o mediación no generen nuevas situaciones de revictimización, exposición o vulneración de derechos?
42. Indique el procedimiento especial y las medidas de atención, prevención y protección adoptadas por la entidad para la atención de los casos de acoso sexual en ámbito laboral y violencia de género


Apoyo a las víctimas

43. ¿Qué tipo de acompañamiento psicológico, jurídico o social se brinda a los funcionarios y contratistas que presentan denuncias por acoso, maltrato o misoginia?
44. Cuando se presentan quejas, denuncias o reportes de conductas constitutivas de acoso laboral, acoso sexual en el ámbito laboral o violencia o discriminación por razones de género, ¿Qué protocolos o comunicaciones se gestionan ante la Administradora de Riesgos Laborales ARL?
45. ¿Existen convenios con otras entidades distritales (Secretaría de Salud, Secretaría de la Mujer, entre otras) para ofrecer rutas de atención integral a las víctimas?
46. ¿Cómo se garantiza la confidencialidad de los procesos de apoyo, de manera que los denunciantes no queden expuestos frente a su entorno laboral inmediato?

Seguimiento y evaluación

47. ¿La entidad lleva registro estadístico de los casos de acoso laboral reportados?
48. Sírvase indicar, ¿La entidad realiza seguimiento a las medidas adoptadas en cada caso? En caso afirmativo, describa detalladamente el proceso de seguimiento.

11 de septiembre de 2025

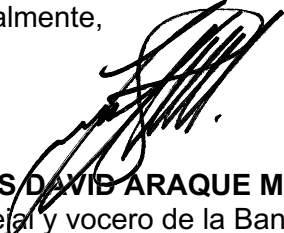
 <p>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</p>	PROCESO CONTROL POLÍTICO	CÓDIGO: CTP-FO-004
	PRESENTACIÓN PROPOSICIONES	VERSIÓN: 01
		FECHA: 14-Nov-2019

49. ¿Se han emitido recomendaciones, ajustes normativos o reformas institucionales derivadas de los casos atendidos? En caso afirmativo, descríbalas detalladamente.
50. ¿Qué aprendizajes institucionales se han derivado de la gestión de estos casos y cómo se han incorporado a las políticas internas de talento humano?
51. ¿Qué retos reconoce la entidad en la prevención, atención y seguimiento de casos de acoso, maltrato, misoginia y violencia basada en género, y qué acciones proyecta implementar para superarlos?

Autopercepción y Compromiso Directivo (dirigido únicamente a Secretario/as, jefes y directivo/as de las entidades distritales, empresas y órganos de control)

52. En su calidad de directivo, ¿ha reflexionado sobre si, en el ejercicio de sus funciones, ha incurrido consciente o inconscientemente en conductas que podrían ser percibidas como maltrato, acoso o trato discriminatorio hacia sus colaboradores?
53. ¿Reconoce la posibilidad de que ciertas prácticas cotidianas de gestión (como cargas laborales excesivas, comunicaciones fuera de horario, descalificaciones o tratos diferenciales) puedan constituir formas de maltrato laboral?
54. ¿Ha recibido en algún momento retroalimentación o llamados de atención, formales o informales, sobre conductas que hayan sido interpretadas como maltrato o acoso? En caso afirmativo, ¿qué medidas adoptó para corregirlas?
55. ¿Se compromete, como jefe o directivo, a liderar con el ejemplo, promoviendo un ambiente basado en el respeto, la equidad y la empatía, y a rechazar de manera explícita cualquier manifestación de maltrato, acoso o discriminación?
56. ¿Firmaría usted un compromiso público e institucional, junto con otros directivos, en contra del maltrato laboral y a favor de las buenas prácticas de gestión, con el propósito de fortalecer la confianza y el clima organizacional en su entidad?

Cordialmente,


JESÚS DAVID ARAQUE MEJÍA
 Concejero y vocero de la Bancada
 Nuevo Liberalismo